

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Mzdová problematika z účetního, daňového a právního hlediska

The Wage Problems in the Terms of Accounting, Taxes and Law

Student: Zuzana Machovská

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pavla Vanduchová

Ostrava 2011

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 11.5 2011

Podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala za odborné vedení, cenné rady a čas strávený při zpracování této bakalářské práce své vedoucí, Ing. Pavle Vanduchové a své oponentce Ing. Haně Ondruškové.

Obsah

1. ÚVOD	1
2. CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÍCH POJMŮ TÝKAJÍCÍ SE PROBLEMATIKY MEZD	3
2.1 Právní úprava mezd	3
2.2 Pracovní poměr a pracovní smlouva	3
2.3 Odměny za práci	4
2.3.1 Mzda	5
2.3.2 Plat	5
2.3.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	6
2.4 Minimální mzda	8
2.4.1 Vývoj minimálních mezd od roku 1991	8
2.4.2 Stanovování sazeb minimální mzdy	9
2.5 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň	10
2.6 Základní mzda	13
2.7 Příplatky ke mzdě	14
2.7.1 Mzda za práci přesčas	15
2.7.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek	16
2.7.3 Mzda za noční práci	16
2.7.4 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	16
2.7.5 Mzda za práci v sobotu a v neděli	17
2.8 Naturální mzda	18
2.9 Mzda nebo plat při výkonu jiné práce	18
2.10 Mzda při uplatnění konta pracovní doby	18
2.11 Průměrný výdělek	19
2.12 Ostatní plnění	20
2.13 Dovolená	21
2.14 Splatnost mzdy	23
2.15 Výplata mzdy	23
2.16 Srážky ze mzdy	24
3. ZPŮSOB VÝPOČTU A ÚČTOVÁNÍ MEZD	25
3.1 Základní pojmy při výpočtu mezd	25
3.2 Výpočet čisté mzdy	28
3.3 Účtování mezd	30
4. PŘÍPADOVÉ STUDIE	34
4.1 Základní informace o fiktivní firmě	34
4.2 Obecné informace o vybraných zaměstnancích	36
4.3 Zhodnocení mzdové politiky fiktivní firmy	46
4.4 Účetní software	47
5. ZÁVĚR	48
Seznam použité literatury	49
Seznam zkratk	
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Mzdová problematika je v poslední době velmi diskutovaným tématem. V průběhu let došlo k zásadním změnám, které zajímají nejen širokou veřejnost, ale také odborníky z nejrůznějších oblastí. Od 1. 1. 2008 došlo k zásadním změnám oproti dřívějšímu způsobu výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, kdy se zvýšil základ daně a začal se používat pojem tzv. superhrubé mzdy. Před začátkem roku 2008 se daň počítala progresivním způsobem, tzn. existovala daňová pásma, kdy v nejnižším pásmu byla sazba daně 12,5 %, a čím vyšší byla mzda (plat), tím více činila daň. Nyní aktuálně vláda již opět uvažuje o zrušení superhrubé mzdy, a to od 1. 1. 2012 a vrácení se k progresivnímu zdanění příjmů fyzických osob.

Mzdová problematika se netýká pouze vybrané skupiny lidí (obyvatel), ale zahrnuje veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mnohdy se stává, že pracující netuší, z čeho se jejich mzda (plat) skládá, a někteří z nich si neumí vypočítat svou čistou mzdu. Z tohoto důvodu téma mé bakalářské práce se zaměřuje právě na tuto oblast.

Kapitola s názvem „Charakteristika základních pojmů týkajících se problematiky mezd“ se zabývá základními pojmy, které jsou se mzdami spojené. A to konkrétně vysvětlení, co mzda vlastně je, druhy mezd, příplatky ke mzdě, apod. Další pojmy, které jsou v práci uvedeny, se týkají např. ostatních forem odměňování, jako je plat a odměny z prací konaných mimo pracovní poměr. Mzdy jsou upravovány mnoha právními předpisy, jejichž výčet lze nalézt taktéž v této kapitole.

V kapitole s názvem „Způsob výpočtu a účtování mezd“ je uveden přesný výpočet čisté mzdy a daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Následně jsou účetní případy spojené se mzdami zaúčtovány, a pro lepší přehlednost je toto účtování vypracováno i na tzv. „T-účty“. Podrobně je vysvětleno účtování jednotlivých účetních případů.

V poslední kapitole s názvem „Případové studie“ je uvedeno šest modelových situací výpočtu mezd u fiktivní společnosti. U každého pracovníka je podrobně rozepsán výpočet čisté mzdy, způsob zaúčtování jak účetním předpisem, tak i rozúčtování na „T-éčka“. V některých účtech je i použita analytika pro lepší orientaci.

Cílem bakalářské práce je objasnit problematiku mezd jak z obecného hlediska, tak i rozebrání jednotlivých specifických pojmů, tak aby tuto problematiku pochopil i člověk nezasvěcený v této oblasti. V práci jsou jednoduše a srozumitelně popsány způsoby výpočtů a účtování mezd a z velkého množství informací v oblasti mezd jsou vybrány především ty základní a nejdůležitější informace, aby každý člověk, na základě přečtení této práce, byl schopen si svou mzdu vypočítat, popřípadě zkontrolovat.

2. Charakteristika základních pojmů týkající se problematiky mezd

2.1 Právní úprava mezd

Problematiku pracovního práva a zaměstnanosti upravuje mnoho zákonů, vyhlášek, nařízení vlády a prováděcích předpisů. Mezi základní právní předpisy patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání;
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník;
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů;
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění;
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění;
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. [8]

2.2 Pracovní poměr a pracovní smlouva

Pracovní poměry se liší délkou svého trvání. Častější druh pracovního poměru je pracovní poměr na dobu neurčitou. Je uzavřen ode dne nástupu a není u něj stanoveno, kdy skončí. U pracovního poměru na dobu určitou je stanoveno, kdy skončí. Buď je ukončen konkrétním dnem, např. k 31. 6. 2011, nebo slovně popsanou událostí, která nastane v budoucnu, např. do návratu konkrétní pracovníce z mateřské dovolené. [6]

Pracovní poměr vzniká:

- pracovní smlouvou,
- výjimečně jmenováním,
- volbou – tímto způsobem již v současnosti pracovní poměr nevzniká. [8]

Pracovní smlouva je nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon, jehož náležitosti stanoví zákon. Musí být uzavřena písemně a to alespoň ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno náleží zaměstnanci a druhé zaměstnavateli. Aby byla pracovní smlouva považována za písemně uzavřenou, musí být zaměstnavatelem i zaměstnancem podepsána. [8]

Mezi základní předepsané náležitosti pracovní smlouvy patří:

- druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
- místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),
- den nástupu do práce. [8]

Mimo to lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Např. to může být sjednání případné kratší týdenní pracovní doby - práce na tzv. zkrácený úvazek, výše mzdy, ujednání o zkušební době, apod. [8]

V příloze je uveden vzor pracovní smlouvy.

2.3 Odměny za práci

V každé organizaci, která má své zaměstnance, je nutná existence personálního managementu, který představuje vedoucí pracovníky v oblasti personalistiky (manažery) a personalisty, kteří mají na starosti činnosti zabývající se řízením optimálního stavu zaměstnanosti a využití zaměstnanců pro organizaci. Práce personalistů představuje procedury související se zaměstnáváním lidí, pořizováním, uchováním a aktualizací personální dokumentace a informací administrativního charakteru týkajících se zaměstnanců a předávání těchto informací k využití řídicím strukturám podniku. [4]

Osobní neboli personální evidence o zaměstnancích představuje souhrn informací o zaměstnancích, které zaměstnavatel potřebuje nebo s nimi musí disponovat k plnění svých zaměstnavatelských funkcí. Častou formou souhrnu personálních údajů bývá osobní dotazník, ve kterém zaměstnanec uvádí potřebné údaje, eventuálně přikládá svůj životopis. [8]

Odměňování zaměstnanců za jejich práci a za to, že jsou zaměstnanci určité organizace, patří k jedné z nejdůležitějších personálních činností. Proto je v každé organizaci nutná existence efektivního, spravedlivého a motivujícího systému odměňování. Tento systém by měl být přijatelný pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. [3]

Organizace může své zaměstnance odměňovat mnoha způsoby. Jedná se o hmotné formy odměňování, které se mohou dále dělit na mzdu či plat, příplatky, bonusy, prémie a zaměstnanecké výhody a dále o tzv. nehmotné formy odměňování, do kterých patří např. povýšení, uznání, apod. [3]

2.3.1 Mzda

Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Poskytuje se podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. [10]

Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo může být stanovena jednostranným aktem zaměstnavatele ve mzdovém výměru nebo vnitřním předpisem. [10]

Za mzdu lze např. považovat:

- základní mzdu – více k této problematice v kapitole 2.6 Základní mzda;
- osobní ohodnocení – tato forma mzdy je založena na ocenění výsledků pravidelného hodnocení pracovní výkonnosti a výsledků práce zaměstnanců;
- prémie – účinnost této formy mzdy vytváří závislost mzdy na konkrétním, měřitelném a vyčíslitelném ukazateli, který zaměstnanec výkonem práce ovlivňuje;
- naturální mzdu – více k této problematice v kapitole 2.8 Naturální mzda;
- příplatky – více k této problematice v kapitole 2.7 Příplatky ke mzdě;
- doplátky – tato forma mzdy se používá v případě, že mzda zaměstnance je nižší než minimální mzda, tudíž zaměstnanci náleží doplatek. [11]

2.3.2 Plat

Podle § 109 zákoníku práce se platem rozumí peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,

- příspěvkové organizace,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy,
- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Dle § 136 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. V platovém výměru musí být uvedeny údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen a o výši platového tarifu. V případě, že dojde ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, zaměstnavatel je povinen tuto skutečnost zaměstnanci oznámit písemně, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

2.3.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní úpravou obsaženou v zákoníku práce jsou výrazně jednodušší podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel sice má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, ale toto pravidlo je pouhou deklarací bez právních důsledků. [8]

Na rozdíl od pracovního poměru není u dohod zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Dohody bude proto možné využívat i pro tzv. nepravidelnou výpomoc, neboli tzv. práci na zavolání. [8]

Existují dva druhy těchto dohod:

- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti.

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, jestliže rozsah práce nepřesáhne 150 hodin, a to v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Tato dohoda musí být nově od roku 2011 sjednána vždy písemně, jinak je neplatná. [8]

Z dohody o provedení práce se neodvádí sociální ani zdravotní pojistné. Legislativci při přípravě návrhu novely zákoníku práce zvažují limit, od kterého by dohoda o provedení práce odvodům podléhala. V případě, že má pracovník sjednanu pouze dohodu o provedení

práce a nepatří mezi osoby, za které platí pojistné stát, je povinen se zaregistrovat jako osoba bez zdanitelných příjmů a platit zdravotní pojistné ve výši 1 080 Kč měsíčně. Limit je důležitý rovněž pro stanovení způsobu zdanění. Zaměstnanci bez podepsaného Prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob se odměna z dohody o provedení práce do 5 000 Kč měsíčně zdaňuje 15% srážkovou daní. Hrubá mzda je rovna základu daně a pojistné se ke mzdě nepřipočítává. Z odměny ve výši 5 000 Kč je sražena konečná srážková daň ve výši 750 Kč. Zaměstnanci bude po zdanění vyplaceno 4 250 Kč. [16]

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel uzavřít, i když rozsah práce nepřesahuje 150 hodin, přitom sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Délka pracovní doby se posuzuje podle konkrétní práce a pracoviště. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za 52 týdnů. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná, a musí v ní být uvedeny sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, tzn. doba určitá nebo i neurčitá. Způsob zrušení dohody lze sjednat a není-li sjednán, lze ji zrušit dohodou nebo jednostrannou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to s patnácti denní výpovědní lhůtou. [8]

Za práci na základě dohod výše uvedených nepřísluší mzda či plat, ale odměna. Její výši a podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v příslušné dohodě. Odměňování těchto zaměstnanců se tedy neřídí zákonnými pravidly o mzdě a o platu, takže odměna nemusí zahrnovat ani povinné složky mzdy či platu, jako například příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v noci, v sobotu a v neděli, apod. Zákoník práce ani nestanoví žádnou maximální výši odměny. Přesto sjednání výše odměny nemůže být zcela libovolné. Nový zákoník práce na tyto změny přímo vztáhl právní úpravu minimální mzdy. Rovněž na ně dopadá zásada rovnosti v odměňování. Znamená to, že tedy nemůže být zásadně odlišná odměna za práci na základě dohod oproti mzdě či platu, která za danou práci přísluší. [8]

Cestovní náhrady je možné při práci na základě některé z dohod poskytovat jen v případě, že je to sjednané, tzn. odděleně od odměny, a bylo-li také dohodnuto pravidelné pracoviště.

Odměna za vykonanou práci je splatná ve výplatních termínech, které má zaměstnavatel určené pro výplatu mezd. Je-li sjednána jednorázová výplata odměny, je splatná

až po provedení celého pracovního úkolu v nejbližším výplatním termínu, a po dokončení a odevzdání práce. [8]

Vzor dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti je uveden v příloze.

2.4 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. [10]

V tzv. podnikatelské sféře představuje minimální mzda pouze právní omezení zaměstnavatelů, u nichž je mzda zaměstnanců sjednána v kolektivní smlouvě. Ostatní zaměstnavatelé, kteří odměňují mzdou a platem jsou omezeni ještě více – musí respektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy. Více informací o zaručené mzdě obsahuje kapitola 2.5 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň. [8]

Účelem stanovení minimální mzdy je ochrana zaměstnance před chudobou a zajištění příjmu přijatelného pro uspokojování skromných životních potřeb. [10]

2.4.1 Vývoj minimálních mezd od roku 2000

Tab. 2 Vývoj minimální mzdy v letech 2000 - 2010

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1. 1. 2000	22,30 Kč	4 000 Kč
1. 1. 2001	30,00 Kč	5 000 Kč
1. 1. 2002	33,90 Kč	5 700 Kč
1. 1. 2003	36,90 Kč	6 200 Kč

1. 1. 2004	39,60 Kč	6 700 Kč
1. 1. 2005	42,50 Kč	7 185 Kč
1. 1. 2006	44,70 Kč	7 570 Kč
1. 1. 2007	48,10 Kč	8 000 Kč
1. 1. 2008	48,10 Kč	8 000 Kč
1. 1. 2009	48,10 Kč	8 000 Kč
1. 1. 2010	48,10 Kč	8 000 Kč
1. 1. 2011	48,10 Kč	8 000 Kč

Zdroj: [17]

Pravý sloupec výše uvedené tabulky platí, pokud je pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně. V případě, že není stanovena neměnná pracovní doba týdně, tzn., že pracovník bude odměněn podle počtu odpracovaných hodin, platí pro výpočet minimální mzdy levý sloupec, tzn. hodinová sazba.

2.4.2 Stanovování sazeb minimální mzdy

Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. [10]

Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu (při týdenní pracovní době 40 hodin); další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek. [10]

2.5 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň

Nový zákoník práce zavedl pojem zaručená mzda, kterou se rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo či nárok. Nejde o zásadní novinku, protože každý nárok je a byl i předtím vymahatelný. Větší význam má odvození od tohoto pojmu nového právního institutu nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance (nikoliv na zaměstnavatele), jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a nově i na zaměstnavatele odměňující platem. Nevztahují se ale na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. [8]

Podle nařízení vlády č. 547/2006 Sb. jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin.

Tab. 2 Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10 Kč	8 000 Kč
2.	53,10 Kč	8 900 Kč
3.	58,60 Kč	9 800 Kč
4.	64,70 Kč	10 800 Kč
5.	71,50 Kč	12 000 Kč
6.	78,90 Kč	13 200 Kč
7.	87,10 Kč	14 600 Kč

8.	96,20 Kč	16 100 Kč
----	----------	-----------

Zdroj: [15]

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytována mzda, jsou obecné charakteristiky skupin prací v těchto skupinách uvedeny níže.

Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy:

1. skupina prací

Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu s prvky tvořící jednoduchý celek konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými postupy. Manipulační práce s předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji a činnosti včetně prací při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu. [15]

2. skupina prací

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu. Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků s logickým uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky. Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů. [15]

3. skupina prací

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy. Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. [15]

4. skupina prací

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací. [15]

5. skupina prací

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. [15]

6. skupina prací

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií. [15]

7. skupina prací

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů. Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. [15]

8. skupina prací

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů. [15]

Uvedené zdroje nepopisují konkrétní příklady těchto skupin, proto zde nejsou uvedeny.

Nedosáhne-li mzda nebo plat příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, náleží zaměstnanci doplatek. Mnozí zaměstnavatelé žijí v představě, že postačí zaměstnanci vyplácet minimální mzdu. Někteří zaměstnavatelé ani nevědí, že nyní mají povinnost vyplácet zaměstnanci mzdu ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jde o jeden z největších omylů

v oblasti pracovněprávních vztahů, s nímž se lze v praxi hojně setkat. Jde rovněž i o hrubé porušení zákona. Pouze v případě, že mzda zaměstnance je sjednána v kolektivní smlouvě, není nutné respektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy. [8]

2.6 Základní mzda

V praxi se uplatňují různé formy základní mzdy. Jsou to především mzda:

- časová,
- úkolová,
- podílová,
- provizní,
- osobní.

Časová mzda

„Časová mzda se uplatňuje především u pracovních činností, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí technických či hodnotových ukazatelů. Využívá se také v případě, že se jedná o práci tvůrčího nebo řídicího charakteru. Základem pro výpočet mzdy je odpracovaný čas. Výše mzdy se stanoví jakou součin mzdového tarifu zaměstnance a skutečné odpracované doby.“ (Vybíhal, 2009, str. 85)

Rozlišujeme časovou mzdu:

- s pevným tarifem (tzv. prostá časová mzda), kdy jsou zaměstnanci zařazeni do daných tarifních stupňů podle odborné náročnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce;
- s rozpětím tarifů, kdy se konkrétní sazba tarifu zaměstnanci určí mzdovým dekretem;
- časová mzda s odstupňovaným tarifem, kdy pro zařazení do tarifních stupňů jsou stanovena kvantitativní nebo kvalitativní kritéria;
- časová mzda diferencovaná, kdy je tarif ovlivňován koeficientem vyjadřujícím plnění výkonu či normy v procentech.

Úkolová mzda

Úkolová mzda je formou základní mzdy, která závisí na výkonu pracovníka. Výhodou této mzdové formy je snadnější motivace pracovníků ve srovnání se mzdou časovou. Podmínkou zavedení úkolové mzdy je možnost stanovit objektivní výkonové normy a spolehlivou evidenci rozsahu a kvality práce. Nejčastěji se uplatňuje tzv. přímá úkolová mzda, tzn. sazba v Kč/ks x výkon.

Zvláštním druhem úkolové mzdy je tzv. akordní mzda, V tomto případě je skupině zaměstnanců zadáno vykonat určité dílo v předem stanoveném termínu za předem dohodnutou cenu. [11]

Podílová mzda

„Podílovou mzdu určujeme jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč.“ (Vybíhal, 2009, str. 85)

Provizní mzda

„Provizní mzda se stanoví jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, zakázek, množství získaných klientů, apod.“ (Vybíhal, 2009, str. 86)

Osobní mzda

Osobní mzdu uplatňují pracovníci, kteří mají po delší období stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Může být stanovena jak u dělnických profesí, tak i u manažerů a vedoucích zaměstnanců. [11]

2.7 Příplatky ke mzdě

Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády stanoví jako závazné celkem 5 druhů příplatků, a to ve formě:

- mzdy a příplatku za práci přesčas,
- mzdy a náhrady mzdy za svátek,
- mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- mzdy za noční práci,

- mzdy za práci v sobotu a v neděli.

„Uvedené příplatky jsou při splnění sjednaných podmínek dány obligatorně, to znamená, že je zaměstnavatel musí povinně zaměstnancům vyplácet, jejich výše je v předpisech stanovena jako minimální a zaměstnavatel nemá pravomoc rozhodnout o jejich nižší úrovni.“ (Vybíhal, 2009, str. 86)

Výše uvedené druhy příplatků jsou na sobě nezávislé, tzn., že zaměstnanci náleží současně příplatky podle toho, v kolika nestandardních situacích, za které se příplatky vyplácejí, pracoval. [11]

2.7.1 Mzda za práci přesčas

Podle § 114 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedomluvili na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená nejméně o 25 % průměrného výdělku.

Zaměstnavatel může stanovit příplatek za práci přesčas na vyšší úrovni, než je dáno předpisem, s ohledem na své potřeby a ekonomickou situaci.

Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem:

- na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem;
- nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby;
- konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn;
- u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu uplatňovanou u zaměstnavatele, těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit;
- prací přesčas není, nadpracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. [10]

2.7.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek

Dle § 115 zákoníku práce přísluší za dobu práce ve svátek zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce, následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Zaměstnavatel se může domluvit se zaměstnancem na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci i v případě, že nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den a mzda mu ušla v důsledku svátku. Zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy ve svátek tehdy, když neomluveně zmeškal směnu bezprostředně svátku předcházející nebo bezprostředně po něm následující. [11]

2.7.3 Mzda za noční práci

Zaměstnanci přísluší za práci v noci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, ale v kolektivní smlouvě lze stanovit i jinou výši uvedeného příplatku. Práci v noci se rozumí zpravidla časový interval od 22.00 hodin do 6.00 hodin. [11]

2.7.4 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Nový zákoník práce již v názvu tohoto příplatku, s ohledem na požadavky EU, nehovoří o zdraví škodlivém pracovním prostředí. Příplatek přísluší k dosažené mzdě ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování stanoví nařízení vlády. Zaměstnanci přísluší mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém prostředí za každý ztěžující vliv. [8]

Ztěžujícími vlivy se podle zákoníku práce rozumí zejména:

- prach, jehož průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší jsou vyšší než trojnásobek hodnoty přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem (§ 9 odst. 5 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.);
- chemické látky, jejichž průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší překračují hodnotu nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovené zvláštním právním předpisem (§ 9 odst. 5 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.);

- směsi chemických látek s předpokládaným aditivním účinkem, jestliže součet podílů celosměnových průměrných koncentrací jednotlivých chemických látek v ovzduší z jejich hodnot přípustného expozičního limitu je vyšší jak 2;
- pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity stanovené zvláštním právním předpisem (§ 16 odst. 3 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.);
- ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, jehož ekvivalentní hladina akustického tlaku překračuje hygienický limit stanovený zvláštním právním předpisem (§ 2 nařízení vlády č. 148/2006 Sb.);
- vibrace přenášené na ruce nebo celkové horizontální nebo vertikální vibrace přenášené na zaměstnance, jejichž průměrná souhrnná vážená hladina zrychlení překračuje přípustný expoziční limit pro 8hodinovou pracovní dobu stanovený zvláštním právním předpisem (§ 12 odst. 1 a 4 nařízení vlády č. 148/2006 Sb.);
- pracovní prostředí, ve kterém jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek stanovené zvláštním právním předpisem (§5 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.);
- vědomé zacházení s biologickými činiteli nebo jejich zdroji nebo přenašeči;
- zvýšený tlak nad 400 kPa, který u prací pod hladinou odpovídá hloubce nejméně 40m;
- radiační činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním právním předpisu (§ 16 odst. 2 vyhlášky č. 307/2002, Sb.);
- pracovní činnosti spojené s vyšetřováním a léčením osob hospitalizovaných na klinických pracovištích specializovaných na léčení infekčních onemocnění. [10]

2.7.5 Mzda za práci v sobotu a v neděli

Tento příplatek je nově zaveden novým zákoníkem práce. Dle § 118 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Sobota a neděle jsou kalendářní dny, proto se posuzují od 0.00 hodin do 24.00 hodin. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat v kolektivní smlouvě. Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytnout příplatek za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

2.8 Naturální mzda

Zaměstnavatel může poskytnout naturální mzdu jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Jako naturální mzda mohou být poskytovány:

- výrobky,
- výkony,
- práce,
- služby. [11]

Je třeba zdůraznit, že poskytování naturální mzdy není dovoleno ve formě tabákových výrobků, lihovin a jiných návykových látek. Za naturální mzdu se nepovažuje jízdné či tarifní sleva pro zaměstnance dopravce. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v penězích tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce a služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnanci za výrobky, výkony, práce a služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena. [11]

2.9 Mzda nebo plat při výkonu jiné práce

Zaměstnanec může být převeden na jinou práci, než byla sjednána, a za kterou mu přísluší mzda nebo plat, např. z důvodu ohrožení nemocí z povolání, karanténního opatření, odvrácení mimořádné události, jiné hrozící nehody, nebo ke zmírnění jejich následků. [11]

V těchto případech mu přísluší dle § 139 zákoníku práce po dobu převedení na jinou práci doplatek ke smluvené mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

2.10 Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Konto pracovní doby bývá také nazýváno jako nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zákoník práce upravuje konta pracovní doby k vytvoření předpokladů pro co nejefektivnější využití pracovního potenciálu zaměstnanců v návaznosti na obchodní a provozní situaci u zaměstnavatele.

K základním odlišnostem tohoto specifického rozvržení pracovní doby patří především to, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, což ulehčuje situaci, která by byla řešena jako překážka v práci s poskytováním náhrad nebo převáděním na jinou práci. Režim konta pracovní doby nelze uplatňovat nepřetržitě. Lze ho uplatňovat v určitých cyklech, přičemž délka jednoho cyklu, tzv. vyrovnávacího období, nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Uplatní-li zaměstnanec konto pracovní doby, přísluší mu ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé výši, tzv. stálá mzda, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. [10]

Dle § 121 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za vyrovnávací období mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže po uplynutí tohoto období nebo po skončení pracovního poměru je souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

2.11 Průměrný výdělek

Průměrným výdělkem pro pracovněprávní účely se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovněprávní předpis nestanoví jinak.

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zaměstnance zúčtované v rozhodném období. Pokud není stanoveno jinak, za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek zjišťujeme k prvnímu dni daného kalendářního čtvrtletí. Pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 pracovní dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek.

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba použít průměrný výdělek, tak se průměrný výdělek zvyšuje na úroveň odpovídající minimální mzdě. Při použití pravděpodobného výdělku platí ustanovení o doplatku do minimální mzdy obdobně. [9]

2.12 Ostatní plnění

Tzv. ostatní plnění se podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním nepovažují za mzdu, protože s vykonanou prací přímo nesouvisejí.

Mezi ostatní plnění patří zejména:

- náhrady mzdy,
- odstupné,
- cestovní náhrady,
- výnosy z kapitálových podílů nebo obligací,
- odměny za pracovní pohotovost. [11]

Náhrada mzdy

Náhrada mzdy je typickým ostatním plnění. Zaměstnancům se vyplácí, ale s jejich pracovním výkonem bezprostředně nesouvisí. Jedná se o plnění, kdy zaměstnanci nahrazuje mzdu v případech, kdy zaměstnanec nepracuje nebo nemůže pracovat z důvodu uznaných zákonem. [11]

Náhrada mzdy se poskytuje v těchto případech:

- za dobu čerpání dovolené,
- u důležitých osobních překážek v práci ze strany zaměstnance,
- u jiných důležitých osobních překážek v práci ze strany zaměstnance,
- u jiných úkonů v obecném zájmu. [11]

Odstupné

Odstupné je jednorázový příspěvek, který náleží zaměstnanci, se kterým je rozvázán pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou např. z důvodů rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo když se zaměstnanec stane nadbytečným.

Odstupné náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel jej vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. Jde o určitou formu odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění a není rozhodující, zda zaměstnanec nastoupí do nového

zaměstnání či ne. V kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech je možné stanovit vícenásobek odstupného oproti stanovenému nároku ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, případně lze zde stanovit další podmínky, za kterých přísluší zaměstnanci zvýšené odstupné. [11]

Cestovní náhrady

Cestovní náhrady řadíme do náhrady výdajů, které se zaměstnancům poskytují v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel poskytuje tyto náhrady dle zákoníku práce a dalších předpisů. [11]

Výnosy z kapitálových podílů nebo obligací

Tyto příjmy nejsou považovány za mzdu, nemají povahu příjmů ze závislé činnosti a jsou u fyzické osoby tzv. příjmem z kapitálového majetku. [11]

Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je doba, ve které je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v naléhavých případech potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. [10]

2.13 Dovolená

Dovolená patří mezi nejdůležitější a nejdelší doby odpočinku zaměstnance v kalendářním roce. Je to doba, kdy zaměstnanec nepracuje, a po tuto dobu má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pracuje-li zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti, nárok na dovolenou mu nevzniká, ale poskytnutí dovolené může být se zaměstnancem dohodnuto. [4]

Zákoník práce rozlišuje tyto druhy dovolené:

- **dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část**

Nejobvyklejší je dovolená za kalendářní rok nebo za část (poměrná část), pokud pracovní poměr netrval celý rok. Každý zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na tento druh dovolené. Za odpracovaný den se považuje den, ve kterém zaměstnanec odpracoval více než polovinu směny. [8]

Netrvá-li pracovní poměr celý rok má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené, a to za každý kalendářní měsíc $1/12$ dovolené za kalendářní rok. [4]

▪ dovolená za odpracované dny

Zaměstnanec může nárokovat i tento druh dovolené, a to v případě, že neodpracuje u téhož zaměstnavatele 60 dnů v kalendářním roce, a proto mu přísluší za každých 21 odpracovaných dnů v daném kalendářním roce $1/12$ dovolené. [4]

▪ dodatková dovolená

Na tento druh dovolené má nárok zaměstnanec, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí, při těžbě nerostů, při ražení tunelů a štol nebo vykonává práce zvláště obtížné, pracuje v obtížných klimatických podmínkách nebo má pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou, čímž se zabývá § 215 zákoníku práce. [4]

Základní výměra dovolené za kalendářní rok činí čtyři týdny, avšak dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů. Zaměstnavatelé, kteří vykonávají podnikatelskou činnost, mohou ve vnitřním předpise prodloužit dobu dovolené o další týdny, ne však dny. Zaměstnanci pracující v tzv. nepodnikatelské sféře mají přímo ze zákona prodlouženou dovolenou o jeden týden. Délka dodatkové dovolené je stanovena jednotně pro všechny zaměstnance, kteří splňují podmínky pro její přiznání, a to v délce jednoho týdne. Týdnem dovolené se rozumí sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů. [4]

Zákon také stanovuje pravidla pro krácení dovolené. Dovolená se krátí, pokud zaměstnanec:

- nepracuje z důvodu omluvených překážek v práci větší část roku,
- neomluveně zamešká směnu,

- nepracuje z důvodu vazby,
- zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody. [8]

2.14 Splatnost mzdy

Splatnost mzdy je stanovena po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její složku. Zaměstnavatel musí stanovit v rámci období, kdy je mzda splatná, pravidelný výplatní termín, není-li sjednán ve smlouvě. Případně-li tento výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, je zapotřebí, aby zaměstnavatel vyplatil mzdu v nejbližší předcházející pracovní den. [8]

Zvláštní situace pro zaměstnavatele nastává před nástupem zaměstnance na dovolenou a při skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec před nástupem na dovolenou požádá, aby mu mzda nebo plat splatná během dovolené na zotavenou byla vyplacena před nástupem na dovolenou, je zaměstnavatel povinen mu mzdu nebo plat vyplatit, pokud se společně nedohodnou jinak. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr a požaduje výplatu mzdy nebo platu, splatné za měsíční období, v den skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět za podmínky, že to umožňuje technika mezd nebo platů. [11]

2.15 Výplata mzdy

Mzda nebo plat se vyplácí zásadně v platných penězích a zaokrouhlují se na celé Kč nahoru. Zaměstnavatel má řadu povinností z titulu výplaty mzdy. Jsou to:

- zákonem stanovená povinnost zaslat zaměstnanci na své náklady a nebezpečí poštou mzdu nebo plat, pokud se zaměstnanec nemůže z vážných důvodů dostavit ve výplatní den k výplatě mzdy nebo platu;
- mzda nebo plat se zasílá ve výplatní den, nebo v nejbližší pracovní den následující po výplatním dni;
- povinnost předat zaměstnanci písemné vyúčtování mzdy nebo platu současně s doplatkem mzdy;
- pokud zaměstnanec požádá o předložení dokladů, podle nichž byla mzda nebo plat vypočtena, má mzdová účetní povinnost tyto doklady mu předložit;
- poukázat část mzdy/platu nebo celou mzdu/celý plat na účet u peněžního ústavu, pokud o to zaměstnanec požádá, a to na svůj náklad a nebezpečí;

- vyplatit mzdu nebo plat jiné osobě na základě písemného zmocnění. [11]

Zaměstnancům s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v zahraničí lze s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat v dohodnuté cizí měně, za předpokladu, že Česká národní banka k této měně vyhláší kurz. [11]

2.16 Srážky ze mzdy

Podle § 146 zákoníku práce mohou být provedeny srážky ze mzdy:

- v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem;
- na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance;
- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec.

Srážky ze mzdy dělíme na obligatorní a fakultativní.

Obligatorní, které je povinná mzdová účetní srazit ze mzdy, aniž by k tomu potřebovala souhlas zaměstnance, jsou:

- záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti;
- záloha na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit kvůli nesplnění podmínek pro přiznání mzdy;
- částky postižené výkonem rozhodnutí (exekuce) nařízeným soudem, soudním exekutorem, správcem daně, apod.;
- nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady;
- ostatní nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění pracovních úkolů;
- náhrada mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, popřípadě, na niž mu právo nevzniklo;
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. [11]

Fakultativní, obsahují ty srážky, které nejsou výše uvedeny. V tomto případě musí být se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o srážkách. [11]

3. Způsob výpočtu a účtování mezd

Tato kapitola bude zaměřena na výpočty mezd a na jejich účtování. Nejprve jsou vysvětleny základní pojmy při výpočtu mezd. Dále je uveden výpočet čisté mzdy, daně z příjmů ze závislé činnosti a v závěru kapitoly je uvedeno účtování a podrobné rozebrání účtovacích předpisů jednotlivých účetních případů.

3.1 Základní pojmy při výpočtu mezd

Hrubá mzda

Hrubá mzda (dále jen HM) je částka, kterou zaměstnanec získá za svoji práci. Slouží pro výpočty zdravotního a sociálního pojištění, superhrubé mzdy, čisté mzdy, a také vchází do daňově uznatelných nákladů firmy, se kterou má zaměstnanec uzavřený pracovní poměr. Skládá se ze základní mzdy, příplatků, doplatků, odměn, prémie a dalších položek.

Sociální pojištění

Přesněji spíše pojistné na sociální zabezpečení je první položka, která se odvádí státu. Současná výše sociálního pojištění (dále jen SP) je 6,5 % z hrubé mzdy a zaokrouhluje se na celé Kč nahoru. Skládá se z pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Podnik také odvádí SP za zaměstnance, které činí 25 % z hrubé mzdy, ale tato částka se nesráží z hrubé mzdy zaměstnance. Pojistné, které je povinen hradit zaměstnavatel, je součástí jeho nákladů, které jsou z hlediska daně z příjmů uznávány jako výdaj ovlivňující základ daně.

Nemocenské pojištění

Ne vždy je správně uveden výraz nemocenského pojištění. V některých publikacích může být uveden výraz „nemocenské“ – to je ale nesprávná formulace. Správně se jedná o nemocenské dávky, které jsou placené z nemocenského pojištění, které se u zaměstnanců odvádí v rámci sociálního pojištění.

Zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, má nárok na nemocenské dávky od 22. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Po dobu prvních 21 kalendářních dnů je zaměstnanec, kterému trvá pracovní vztah zakládající účast na nemocenském pojištění, zabezpečen náhradou mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne.

Shrnutí nemocenského pojištění

- 1. – 3. den nenáleží zaměstnanci vyplacení nemocenských dávek
- 4. – 21. den nemocenské dávky vyplácí zaměstnavatel
- od 22. dne nemocenské dávky hradí česká (okresní) správa sociálního zabezpečení

Aktuálně v roce 2011 činí výše nemocenského 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. [18]

Nemocenské dávky náleží rovněž ve stanovených případech, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) došlo po skončení pojištěného zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. Ochranná lhůta zajišťuje bývalého zaměstnance po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události (dočasné pracovní neschopnosti), než opět nastoupí do dalšího zaměstnání. Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské dávky činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. [18]

Zdravotní pojištění

Další složkou, která se odvádí z hrubé mzdy zaměstnance je zdravotní pojištění (dále jen ZP). Současná výše činí 4,5 % z hrubé mzdy. ZP se odvádí soukromým subjektům, zaměstnanec si sám zvolí zdravotní pojišťovnu, kde bude pojištěn. Ze ZP se hradí standardní zdravotní péče, např. ošetření u lékaře. Podnik také odvádí ZP za zaměstnance, které činí 9 %, ale stejně jako u SP se tato částka zaměstnanci nesráží z hrubé mzdy.

Superhrubá mzda

Superhrubá mzda (dále jen SHM) se používá k výpočtu daně ze závislé činnosti již 3. rokem. Vypočítáme ji tak, že budeme HM násobit koeficientem, který aktuálně činí 34 %. Je to vlastně součet procent za ZP a SP hrazené zaměstnavatelem za své zaměstnance. Po zaokrouhlení na celé stokoruny dolů vystupuje jako základ daně.

Sazba daně

Sazba daně je lineární, tzn., že je jednotná pro všechny výše příjmů. V současné době je sazba daně dle § 16 zákona o daních z příjmů 15 %. Odvádí se do státního rozpočtu, kde tvoří jeden z nejdůležitějších příjmů.

Sleva na dani

Vypočtená daň se sníží o slevy na dani, které poplatník uplatňuje. Nárok na uplatnění slev na dani dle § 35ba prokazuje poplatník u plátce daně podpisem Prohlášení k dani a předložením daných dokladů.

Mezi slevy na dani patří:

- *sleva na poplatníka* – nárok na tuto slevu mají všichni občané, kteří jsou v pracovním poměru. Ročně činí sleva na poplatníka aktuálně 23 640 Kč, měsíčně 1 970 Kč, dle § 35ba, písm.1a) zákona o daních z příjmů. Od 1. 1. 2012 bude pravděpodobně sleva na poplatníka činit původních ročních 24 840 Kč;
- *sleva na manžela/manželku* – nárok na tuto slevu na dani může uplatnit zaměstnanec tehdy, pokud manželé žijí ve společné domácnosti, a pokud nemá druhý z manželů příjem přesahující 68 000 Kč za zdaňovací období. Sleva na manžela/manželku činí 24 840 Kč ročně, dle § 35ba, písm. 1b) zákona o daních z příjmů;
- *sleva na pobírání invalidního důchodu pro invaliditu I. nebo II. stupně* – tuto slevu může zaměstnanec uplatnit, pokud pobírá invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Roční sleva činí 2 520 Kč, měsíční 210 Kč, dle § 35ba, písm. 1c) zákona o daních z příjmů;

- *sleva na pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně* – tuto slevu zaměstnanec uplatňuje, pokud inkasuje výplatu invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně. Roční sleva je 5 040 Kč, měsíčně je to 420 Kč, dle § 35ba, písm. 1d) zákona o daních z příjmů;
- *sleva pro držitele průkazu ZTP/P* – pokud je zaměstnanec držitelem průkazu ZTP/P má nárok na slevu na dani ve výši 16 140 Kč ročně, měsíčně 1 345 Kč, dle § 35ba, písm. 1e) zákona o daních z příjmů;
- *sleva na dani pro studenty* – tuto slevu zaměstnanec může uplatnit v případě, že se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení 28 let. Ročně činí sleva pro studenty 4 020 Kč, měsíčně je to 335 Kč, dle § 35ba, písm. 1f) zákona o daních z příjmů.

Daňová zvýhodnění

Zaměstnanec má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společné domácnosti ve výši 11 604 Kč ročně na 1 dítě, měsíčně 967 Kč na 1 dítě, pokud neuplatňuje slevu na dani podle § 35a nebo 35b. Je-li nárok poplatníka na daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost vypočtená dle zákona, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. Poplatník může daňový bonus uplatnit, pokud je jeho výše alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 52 200 Kč ročně, dle § 35, písm. 3 zákona o daních z příjmů.

Čistá mzda

Čistá mzda (dále jen ČM) je částka, kterou zaměstnanec skutečně dostane za vykonanou práci, je očištěna od všech odvodů a srážek. ČM je zaměstnanci převedena na účet nebo vyplacena v hotovosti.

3.2 Výpočet čisté mzdy

Výpočet č. 1 – Výpočet mzdy

$HM - SP - ZP - \text{daň} + \text{daňový bonus} - \text{srážky ze mzdy} = \text{ČM}$

Tab. 3 – Obecný výpočet čisté mzdy u zaměstnance za období jeden měsíc

Základní mzda (časová, úkolová, apod.)
+ osobní ohodnocení, prémie, příplatky, náhrady mzdy, apod.
= HRUBÁ MZDA
- zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)
- sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)
- záloha na daň z příjmů
- srážky ze mzdy (např. spoření, životní pojištění, apod.)
= ČISTÁ MZDA K VÝPLATĚ

Zdroj: Vlastní zpracování

Hrubá mzda obsahuje mzdu či plat, zúčtované v rozhodném období. Od hrubé mzdy musíme odečíst sociální a zdravotní pojištění, vypočtenou daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, v případě daňového bonusu budeme daň přičítat. Z hrubé mzdy se odečítají srážky ze mzdy, které jsou rozebrány v kapitole 2.16. Výsledkem je čistá mzda, tj. částka, kterou zaměstnanec skutečně dostane za odpracovanou práci.

Výpočet č. 2 – Výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků

Tab. 4 – Výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob a funkčních požitků

Hrubá mzda zaměstnance
+ sociální a zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance (34 %)
= SUPERHRUBÁ MZDA (zaokrouhlená na sta nahoru)
x 15 % sazba daně
= DAŇ
- slevy dle § 35ba (měsíční slevy, např. na poplatníka)
DAŇ PO ODEČTU SLEV = ZÁLOHA NA DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB A FUNKČNÍCH POŽITKŮ

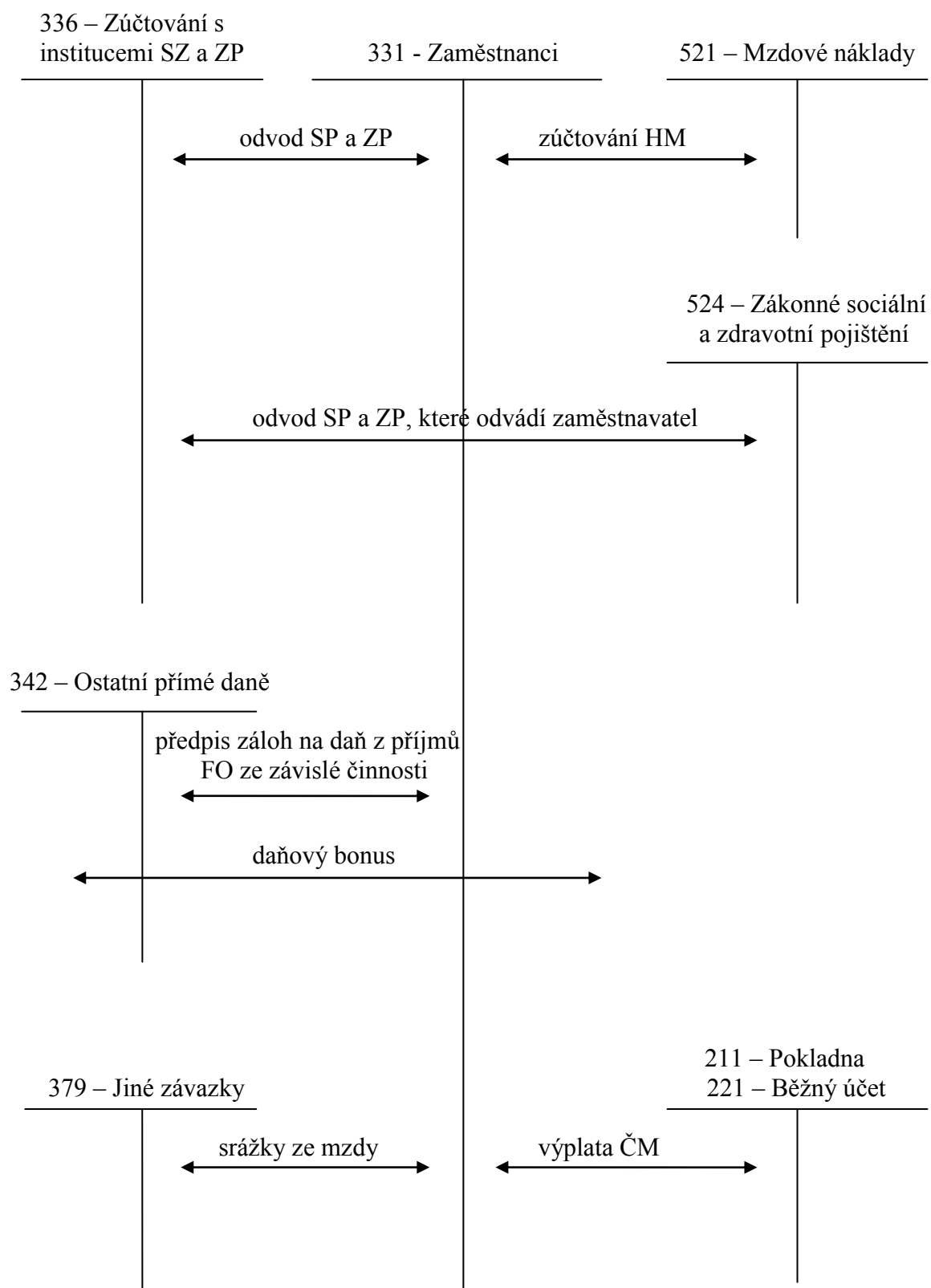
Zdroj: Vlastní zpracování

Ze superhrubé mzdy, která je zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru, dostaneme ZZD. Ten musíme následně vynásobit příslušnou sazbou daně z příjmu, kterou najdeme v § 16 zákona o daních z příjmů. Získáme tak daň před slevami. Dále je nutné odečíst slevy na dani, podle § 35ba zákona o daních z příjmů. Výsledkem je daň po slevách. V případě, že zaměstnanec nemá nárok uplatnit slevy na dani, je daň před slevami i jeho výslednou daní. Dále zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na děti, dle § 35c zákona o dani z příjmů. Po odečtení daňového zvýhodnění na děti dostaneme výslednou daň. V případě, že daňové zvýhodnění na děti je vyšší než daň, dostane naopak zaměstnanec peníze nazpět, a to v podobě daňového bonusu.

3.3 Účtování mezd

Tato kapitola je zaměřena zejména na účtování jednotlivých účetních případů týkajících se mezd. Vždy je uveden daný účtovací předpis a vysvětleno, z jakého důvodu se právě tak účtuje. Ve schématu a následujících příkladech je použita terminologie účetních pojmů označení stran MD – strana účtu „Má Dáti“ a D – strana účtu „Dal“. Na následující straně je do jednotlivých „T“ znázorněno účtování mezd a s ním spojené jednotlivé účtovací předpisy, které jsou do podrobností rozebrány.

Schéma č. 1 – Obecné účtování mezd u zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování

Popis schéma č. 1

521/331

Pomocí nákladového účtu 521 – Mzdové náklady se účtuje HM zaměstnanci. Souvztažně se HM zachytí na stranu D účtu 331 – Zaměstnanci. To znamená, že společnosti vzniká závazek v podobě vyplacení mzdy svým zaměstnancům. Náklady zachycené na účtu 521 – Mzdové náklady jsou daňově uznatelným nákladem.

331/336

Na straně D účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění se zachytí závazek vůči sociálním a zdravotním institucím, souvztažně na MD účtujeme snížení závazků vůči zaměstnancům. V praxi je vhodné rozlišit si účet 336 na více analytických účtu, určitě alespoň na ZP a SP.

331/342

Opět na straně MD účtu 331 dochází ke snížení závazků vůči zaměstnancům a to ve výši vypočítaných záloh daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Na straně D účtu 342 – Ostatní přímé daně zachytíme přírůstek závazků vůči finančnímu úřadu.

342/331

Takové účtování je možné v případě, jedná-li se o daňový bonus. Tzn., že naopak zaměstnanec si uplatňuje nárok na vrácení peněz od státu.

331/379

Tímto předpisem se opět snižují závazky vůči zaměstnancům na účtu 331 a to prostřednictvím srážek, které zaměstnanec odvádí. Naopak se zvyšuje závazek na straně D účtu 379 – Jiné závazky.

331/221 (211)

Tímto předpisem zaúčtujeme výplatu čisté mzdy zaměstnanci. Na straně MD účtu 331 dochází ke snížení či zrušení závazků vůči zaměstnanci. Na straně D účtu 221 – Bankovní účty dochází k úbytku peněz, které byly vynaloženy na výplatu mzdy. Mzda může být vyplacena také v hotovosti, v tom případě použijeme účet 211 – Pokladna.

524/336

Pro stranu D účtu 336 platí to samé jako v předchozím účetní případě. Na stranu MD nákladového účtu 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění zachytíme povinné pojištění, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Toto pojistné je součástí nákladů zaměstnavatele, které jsou z hlediska daně z příjmů daňově uznatelnými náklady, pokud je pojistné odvedeno do konce následujícího měsíce od výpočtu pojistného.

525/336

Kromě zákonného sociálního pojištění může zaměstnavatel připojistit své zaměstnance platbou na tzv. dobrovolné sociální zabezpečení, které se odvádí Okresní správě sociálního zabezpečení. V účetnictví toto pojištění zahrneme do nákladů na účet 525 – Ostatní sociální pojištění, souvztažně jako závazek vůči sociálním a zdravotním institucím. Toto pojištění není daňově uznatelným nákladem.

525/379

Tímto předpisem účtujeme případně sjednané připojištění, které se odvádí soukromým subjektům, např. pojišťovacím ústavům.

4. Případové studie

V této kapitole je rozebrána fiktivní firma se 6 zaměstnanci (z toho poslední je brigádník, který pracuje na dohodu o provedení práce), způsoby výpočtu mezd jednotlivých zaměstnanců, spolu s účtováním částek, rozepsání částek na účty „T“ a zhodnocení mzdové politiky fiktivní firmy.

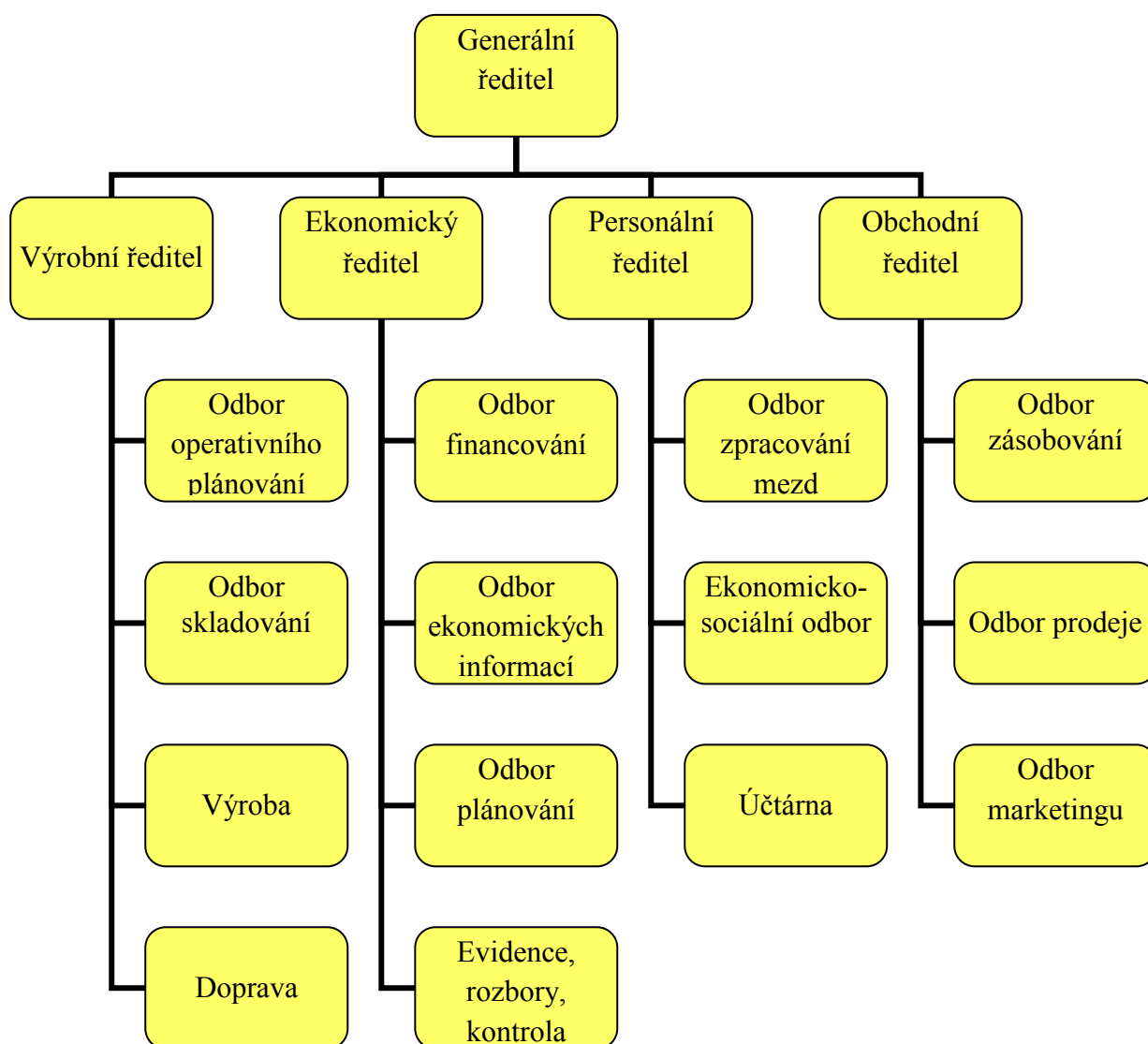
4.1 Základní informace o fiktivní společnosti

Firma ABeCe, s. r. o. se sídlem v Ostravě byla založena na začátku roku 2009 na základě společenské smlouvy. Do obchodního rejstříku byla zapsána dne 6. 2. 2009, k tomuto dni také složili společníci základní kapitál v celkové výši 1 000 000 Kč. Dle obchodního zákoníku je povinnost společníků vložit do společnosti s ručením omezením základní kapitál ve výši 200 000 Kč, takže tuto základní povinnost společníci splnili. Základní kapitál se skládá z peněžitých a nepeněžitých vkladů a společníci při zapsání do obchodního rejstříku vložili základní kapitál ve výši 100 %. Společnost tvoří 5 společníků, s tím, že generální ředitel (viz Schéma č. 2) má největší podíl a ostatní ředitelé mají menší podíly. Vše je upraveno ve společenské smlouvě. Statutární orgán firmy tvoří jednatele a jedná se o generálního, ekonomického a obchodního ředitele.

Hlavní činností firmy je výroba a prodej bytového vybavení. Firma se specializuje výhradně na výrobu a prodej sedacích souprav, pohovek, obývacích stěn, ložnic, dětských pokojů, kuchyní, židlí, stolů, kancelářského a koupelnového nábytku. Výsledek hospodaření za rok 2010 byl zisk ve výši 13 000 000 Kč. Společnost má české odběratele i zahraniční, vyváží své produkty do vybraných zemí západní Evropy, převážně členských států Evropské unie. Na základě taktického plánu rozvoje firmy se firma do budoucna chce rozrůst a expandovat do dalších evropských zemí. Při založení společnosti zde bylo zaměstnáno 10 zaměstnanců, postupně se činnost společnosti rozvíjela a s tím rostl i počet pracovníků. V současné době je ve firmě zaměstnáno celkem 150 zaměstnanců. Pro vzorové výpočty mezd za měsíc březen 2011 byli vybráni níže uvedení zaměstnanci.

Problematika účtování mzdových závazků za společníky této společnosti není součástí případových studií. Účtování hrubých mezd u společníků se účtuje pomocí předpisu 522/366, což nahrazuje účtování hrubých mezd u zaměstnanců, které se účtují předpisem 521/331.

Schéma č. 2 - Organizační struktura firmy ABeCe, s. r. o.



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Obecné informace o vybraných zaměstnancích

Pan Jan Novák, který ve firmě pracuje jako finanční poradce, má základní měsíční mzdu 35 000 Kč. Osobní ohodnocení činí 10 % ze základní mzdy. Má dvě studující děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Dále splácí půjčku ve výši 1 700 Kč měsíčně, platí si životní pojištění ve výši 800 Kč, na které zaměstnavatel nepřispívá. Obě tyto srážky jsou mu strhávány ze mzdy.

Paní Andrea Novotná pracuje ve firmě ABeCe, s. r. o. jako administrativní pracovnice. Její měsíční základní mzda je 15 000 Kč, v daném měsíci odpracovala hodiny přesčas, proto jí náleží příplatek za práci přesčas, který činí 2 000 Kč. Má dvě děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, z toho jedno dítě je držitelem ZTP/T. Paní Novotná si dále platí životní pojištění ve výši 500 Kč (zaměstnavatel na něj nepřispívá), které se jí strhává ze mzdy.

Studentka Natálie Veselá studuje VŠB-TU Ostrava, obor Účetnictví a daně. Je ve 3. ročníku bakalářského studia a při studiu si přivydělává na poloviční úvazek jako asistentka účetní. Výše její měsíční základní mzdy činí 6 500 Kč. V měsíci březnu byla v práci i v sobotu a v neděli, proto jí za tuto práci náleží příplatek ve výši 300 Kč. A dále osobní ohodnocení za dobře odvedenou práci v částce 1 700 Kč.

Pan Karel Dvořák pracuje ve společnosti jako výrobní dělník. Jeho základní mzda činí 12 000 Kč, měsíčně dostává také osobní ohodnocení ve výši 4 000 Kč při splnění podmínek uvedených v pracovní smlouvě. Pan Dvořák odpracoval v daném měsíci i sobotu, za což mu náleží příplatek za práci v sobotu 985 Kč. K danému měsíci dostali všichni výrobní dělníci prémie ve výši 3000 Kč. Pan Dvořák má 2 děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění a je invalidní důchodce II. stupně invalidity. Platí si životní pojištění ve výši 500 Kč, a měsíčně splácí ještě půjčku ve výši 1 800 Kč. Tyto srážky mu jsou strhávány ze mzdy.

Paní Kateřina Malá pracuje ve firmě jako uklízečka. Její základní mzda činí 10 300 Kč. Za práci přesčas jí přísluší příplatek ve výši 1 500 Kč. Vyživuje 1 dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Paní Malá je držitelem ZTP/P. Hradí si 500 Kč na životní pojištění, které je sráženo z její mzdy.

Petr Zapletal má 20 let a je studentem 2. ročníku vysoké školy. Ve společnosti má uzavřenou dohodu o provedení práce a má podepsané Prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Za měsíc březen odpracoval 40 hodin. Hodinová mzdová sazba činí 100 Kč za hodinu.

Výpočet odměny z dohody o provedení práce studenta Petra Zapletala:

$40 \text{ hodin} \times 100 \text{ Kč/1 hodina} = 4\,000 \text{ Kč}$. Protože student podepsal Prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, nestrhává se mu ze mzdy zvláštní sazba daně ve výši 15 % dle § 36 zákona o daních z příjmů. Z dohody o provedení práce se nestrhává ani zdravotní a sociální pojištění ve výši 4,5 a 6,5 %. Student Petr Zapletal tedy dostane k výplatě 4 000 Kč. Vzhledem k jednoduchému příkladu, nebude tento příklad zaúčtován na „T-éčka“ – účtoval by se pouze předpis hrubé mzdy 521/331 v částce 4 000 Kč, a poté výplata této mzdy 331/211 (221) ve stejné částce.

Výpočet mzdy pana Jana Nováka

Položka	Částka	MD	D
Základní mzda	35 000,--		
Osobní ohodnocení	3 500,--		
Hrubá mzda	38 500,--	521	331.1
Základ pro výpočet SP a ZP	38 500,--		
SP a ZP za zaměstnance			
SP - 6,5 %	2 503,--	331.1	336.1
ZP - 4,5 %	1 733,--	331.1	336.2
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem			
SP - 25 %	9 625,--	524	336.1
ZP - 9 %	3 465,--	524	336.2
Základ daně (= superhrubá mzda)	51 590,--		
Zaokrouhlený základ daně	51 600,--		
Daň - 15 %	7 740,--		
Sleva na poplatníka	1 970,--		
Daň po slevách	5 770,--		
Daňová zvýhodnění na 2 děti	1 934,--		
Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků	3 836,--	331.1	342.1
Čistá mzda	30 428,--		
Srážky ze mzdy			
- půjčka	1 700,--	331.1	379.1
- životní pojištění	800,--	331.1	379.1
Výplata mzdy v hotovosti ¹	27 928,--	331.1	211

Zdroj: Vlastní zpracování

¹ Výplata mezd neprobíhá v měsíci březnu, ale až v následujícím měsíci, tzn. v dubnu, a to k 10. dni. Tento výplatní termín je stanoven ve vnitřní účetní směrnici a každý pracovník je s ním seznámen v pracovní smlouvě.

Výpočet mzdy paní Jany Novotné

Položka	Částka	MD	D
Základní mzda	15 000,--		
Příplatek za práci přesčas	2 000,--		
Hrubá mzda	17 000,--	521	331.2
Základ pro výpočet SP a ZP	17 000,--		
SP a ZP za zaměstnance			
SP - 6,5 %	1 105,--	331.2	336.1
ZP - 4,5 %	765,--	331.2	336.2
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem			
SP - 25 %	4 250,--	524	336.1
ZP - 9 %	1 530,--	524	336.2
Základ daně (= superhrubá mzda)	22 780,--		
Zaokrouhlený základ daně	22 800,--		
Daň - 15 %	3 420,--		
Sleva na poplatníka	1 970,--		
Daň po slevách	1 450,--		
Daňová zvýhodnění na 2 děti, z toho 1 dítě je držitelem ZTP/P	2 901,--		
Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků – daňový bonus	1 451,--	342.2	331.2
Čistá mzda	16 581,--		
Srážky ze mzdy			
- životní pojištění	500,--	331.2	379.2
Výplata mzdy v hotovosti	16 081,--	331.2	211

Zdroj: Vlastní zpracování

Výpočet mzdy slečny Natálie Veselé

Položka	Částka	MD	D
Základní mzda	6 500,--		
Příplatky za práci v sobotu a v neděli	300,--		
Osobní ohodnocení	1 700,--		
Hrubá mzda	8 500,--	521	331.3
Základ pro výpočet SP a ZP	8 500,--		
SP a ZP za zaměstnance			
SP - 6,5 %	553,--	331.3	336.1
ZP - 4,5 %	383,--	331.3	336.2
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem			
SP - 25 %	2 125,--	524	336.1
ZP - 9 %	765,--	524	336.2
Základ daně (= superhrubá mzda)	11 390,--		
Zaokrouhlený základ daně	11 400,--		
Daň - 15 %	1 710,--		
Sleva na poplatníka	1 970,--		
Slevy na studenta	335,--		
Daň po slevách ²	0	331.3	342.3
Daňová zvýhodnění	0		
Čistá mzda	7 564,--		
Výplata mzdy v hotovosti	7 564,--	331.3	211

Zdroj: Vlastní zpracování

² V praxi se většinou daň po slevách, pokud se rovná nule, neúčtuje, v této práci pro znázornění je účtování uvedeno.

Výpočet mzdy pana Karla Dvořáka

Položka	Částka	MD	D
Základní mzda	12 000,--		
Osobní ohodnocení	4 000,--		
Příplatek za práci v sobotu	985,--		
Prémie	3 000,--		
Hrubá mzda	19 985,--	521	331.4
Základ pro výpočet SP a ZP	19 985,--		
SP a ZP za zaměstnance			
SP - 6,5 %	1 300,--	331.4	336.1
ZP - 4,5 %	900,--	331.4	336.2
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem			
SP - 25 %	4 997,--	524	336.1
ZP - 9 %	1 799,--	524	336.2
Základ daně (= superhrubá mzda)	26 780,--		
Zaokrouhlený základ daně	26 800,--		
Daň - 15 %	4 020,--		
Sleva na poplatníka	1 970,--		
Sleva na invalidní důchod	210,--		
Daň po slevách	1 840,--		
Daňová zvýhodnění na 2 děti	1 934,--		
Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků – daňový bonus	94,--	342.4	331.4
Čistá mzda	17 879,--		
Srážky ze mzdy			
- půjčka	1 800,--	331.4	379.4
- životní pojištění	500,--		
Výplata mzdy v hotovosti	15 579,--	331.4	211

Zdroj: Vlastní zpracování

Výpočet mzdy paní Kateřiny Malé

Položka	Částka	MD	D
Základní mzda	10 300,--		
Příplatek za práci přesčas	1 500,--		
Hrubá mzda	11 800,--	521	331.5
Základ pro výpočet SP a ZP	11 800,--		
SP a ZP za zaměstnance			
SP - 6,5 %	767,--	331.5	336.1
ZP - 4,5 %	531,--	331.5	336.2
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem			
SP - 25 %	2 950,--	524	336.1
ZP - 9 %	1 062,--	524	336.2
Základ daně (= superhrubá mzda)	15 812,--		
Zaokrouhlený základ daně	15 900,--		
Daň - 15 %	2 385,--		
Sleva na poplatníka	1 970,--		
Sleva na ZTP/P	1 345,--		
Daň po slevách	0		
Daňová zvýhodnění na 1 dítě	967,--		
Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků - daňový bonus	967,--	342.5	331.5
Čistá mzda	11 469,--		
Srážky ze mzdy			
- životní pojištění	500,--	331.5	379.5
Výplata mzdy v hotovosti	10 969,--	331.5	211

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaúčtování na „T - účtech“

331.1 – Novák

SP	2 503,-	PS ³
ZP	1 733,-	HM	38 500,-
Daň	3 836,-		
Srážky	2 500,-		
Výplata	27 928,-		
obrat	38 500,-	obrat	38 500,-
KS	0		

331.2 - Novotná

SP	1 105,-	PS
ZP	765,-	HM	17 000,-
Srážky	500,-	Daň. bonus	1 451,-
Výplata	16 081,-		
obrat	18 451,-	obrat	18 451,-
KS	0		

331.3 – Veselá

SP	553,-	PS
ZP	383,-	HM	8 500,-
Daň	0		
Výplata	7 564,-		
obrat	8 500,-	obrat	8 500,-
KS	0		

331.4 - Dvořák

SP	1 300,-	PS
ZP	900,-	HM	19 985,-
Srážky	2 300,-	Daň. bonus	94,-
Výplata	15 579,-		
obrat	20 079,-	obrat	20 079,-
KS	0		

331.5 – Malá

SP	767,-	PS
ZP	531,-	HM	11 800,-
Srážky	500,-	Daň. bonus	967,-
Výplata	10 969,-		
obrat	12 767,-	obrat	12 767,-
KS	0		

³ PS jsou převedeny z minulých měsíců roku 2011, pro lepší pochopení nejsou v ilustrativních příkladech uvedeny.

**336.1 – Zúčtování s institucí
sociálního pojištění**

SP Novák	2 503,-		
SP Novák	9 625,-		
SP Novotná	1 105,-		
SP Novotná	4 250,-		
SP Veselá	553,-		
SP Veselá	2 125,-		
SP Dvořák	1 300,-		
SP Dvořák	4 997,-		
SP Malá	767,-		
SP Malá	2 950,-		
obrat	30 176,-	obrat	0

**336.2 – Zúčtování s institucí
zdravotního pojištění**

ZP Novák	1 733,-		
ZP Novák	3 465,-		
ZP Novotná	765,-		
ZP Novotná	1 530,-		
ZP Veselá	383,-		
ZP Veselá	765,-		
ZP Dvořák	900,-		
ZP Dvořák	1 799,-		
ZP Malá	531,-		
ZP Malá	1 062,-		
obrat	12 933,-	obrat	0

**524 – Zákonné sociální
a zdravotní pojištění**

SP Novák	9 625,-		
ZP Novák	3 465,-		
SP Novotná	4 250,-		
ZP Novotná	1 530,-		
SP Veselá	2 125,-		
ZP Veselá	765,-		
SP Dvořák	4 997,-		
ZP Dvořák	1 799,-		
SP Malá	2 950,-		
ZP Malá	1 062,-		
obrat	32 568,-	obrat	0

521 – Mzdové náklady

HM Novák	38 500,-		
HM Novotná	17 000,-		
HM Veselá	8 500,-		
HM Dvořák	19 985,-		
HM Malá	11 800,-		
obrat	95 785,-	obrat	0

342.1 – Novák

		Daň	3 836,-
obrat	0	obrat	3 836,-

342.2 - Novotná

		Daň. bonus	1 451,-
obrat	1 451,-	obrat	0

342.3 – Veselá

		Daň	0
obrat	0	obrat	0

342.4 - Dvořák

		Daň. bonus	94,-
obrat	94,-	obrat	0

342.5 – Malá

		Daň. bonus	967,-
obrat	967,-	obrat	0

379.1 - Novák

		Srážky	2 500,-
obrat	0	obrat	2 500,-

379.2 – Novotná

		Srážky	500,-
obrat	0	obrat	500,-

379.3 - Veselá

		Srážky	0
obrat	0	obrat	0

379.4 - Dvořák

		Srážky	2 300,-
obrat	0	obrat	2 300,-

379.5 - Malá

		Srážky	500,-
obrat	0	obrat	500,-

211 - Pokladna

PS	100 000,-	Výplata mzdy Novák	27 928,-
		Výplata mzdy Novotná	16 081,-
		Výplata mzdy Veselá	7 564,-
		Výplata mzdy Dvořák	15 579,-
		Výplata mzdy Malá	10 969,-
obrat	0	obrat	78 121,-
		KS	21 879,-

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto názorném příkladu byl nastíněn výpočet mezd u jednotlivých zaměstnanců firmy ABeCe, s. r. o. a následně také účtování ve formě předkontací i na tzv. „T-účtech.“

4.3 Zhodnocení mzdové politiky fiktivní společnosti

Společnost ABeCe, s. r. o. vynaloží v měsíci březnu částku 78 121 Kč na výplatu mezd svým pěti vybraným zaměstnancům (+ částka 4 000 Kč bude vyplacena studentovi, který pracuje na dohodu o provedení práce), tato částka bude samozřejmě v rámci celé firmy vyšší z důvodu vyššího počtu zaměstnanců, jak je uvedeno v kapitole 4.1. Firma vynaloží také náklady na úhradu sociálního a zdravotního pojištění, které za uvedených 5 zaměstnanců odvádí, a to ve výši 32 568 Kč, opět tato částka bude vyšší, z důvodu vyššího počtu zaměstnaných pracovníků.

Jednou z koncepcí, jak by mohla společnost snížit mzdové náklady je rozvoj stávajících a zavedení nových pracovních postupů a technologií, pomocí kterých společnost zpracovává dané zakázky, a tak nemusí být zaměstnáno tolik zaměstnanců, ale jeden pracovník by ovládal více funkcí. Pravdou je, že vývoj a úprava stávajících technologií je finančně náročná, ale jedná se o jednorázový výdaj. Na rozdíl u výplat mezd se naštědává každý měsíc jistá suma a dochází tak k úspoře financí. Společnost se také může spolupracovat s úřadem práce a zaměstnávat nezaměstnané. Může tak inkasovat dotaze ze státního rozpočtu za to,

že nezaměstnaným poskytne práci. Obdobně je to i u zaměstnávání absolventů středních a vysokých škol. Toto řešení je uvedeno z pohledu firmy.

Z pohledu makroekonomického je další z koncepcí, o kterých uvažuje současná vláda, snížení zvláště sociálního pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance a tudíž by mohlo dojít ke snížení příjmů plynoucích ze šedé ekonomiky (daní a odvodů), o něž jsou veřejné rozpočty menší.

4.4 Účetní software

V současné době již mzdové účetní používají softwary, do kterých jen dosadí potřebné údaje, a systém jim rovnou spočítá mzdy zaměstnanců. Nicméně dříve, když ještě neexistovaly počítače a různé softwary, mzdové účetní musely takto složitě a ručně mzdy počítat.

Software je v dnešní době významnou součástí administrativního zázemí managementu většiny firem. Od roku 1992 začalo být nezbytné již plně využívat počítač a softwarové vybavení ke zpracování účetní agendy. Dobrý software má zajímavé funkce a každý je výhodný pro uživatele. Většina mzdových účetní tedy používá dva nebo více softwarů a vždy ke zpracování účetnictví použije ten, v němž je možno optimálně dosáhnout daného cíle. Je samozřejmé, že jsou důležité i pravidelné aktualizace daných systémů, zvláště při každé změně zákona, vyhlášky nebo pouze prováděcího předpisu. Většina firem (mzdových účetní) si volí daný software hlavně podle přehlednosti systému a funkčnosti v souladu s jeho cenou.

Mezi nejpoužívanější softwary v oblasti účetnictví patří například Pohoda, Vema, Vabank nebo Účto.⁴

⁴ Aktuální trendy pro rozvoj ekonomiky a podnikání v EU (14. – 15. října 2010, Karviná)

5. Závěr

Závěrem mé práce chci zdůraznit, že mzdová problematika je velmi rozsáhlé téma a dochází u ní k neustálým změnám v legislativní úpravě. Během posledních let byl používán pojem superhrubá mzda, tento pojem však pozbyde na smyslu začátkem roku 2012. Rovněž došlo ke změnám v oblasti zdanění příjmů fyzických osob, kdy od progresivního zdanění se přešlo ke zdanění lineárnímu s jedinou sazbou daně, a to 15 % (ze superhrubé mzdy). Další změna, která ovlivnila především podnikatelské subjekty, bylo snížení sociálního pojištění placené zaměstnavatelem z 26 % na 25 % a snížení sociálního pojištění zaměstnanců z 8 % na 6,5 %. Toto je jen malý výčet změn, který se promítl do života každého jedince v zaměstnaneckém poměru či pracujícím jako osoba samostatně výdělečně činná. Nejen z tohoto důvodu je zapotřebí neustále sledovat proměnlivost mezd a novely právních předpisů.

Cílem bakalářské práce bylo objasnit základními pojmy a ilustrace výpočtů mezd ve fiktivní firmě. V případových studiích byly zvoleny různé profese s různou výší základní mzdy, výpočty zdravotního a sociálního pojištění jak zaměstnanců, tak zaměstnavatele a aplikace slev na daň z příjmů fyzických osob dle zadání příkladu.

Stanovený cíl jsem splnila. Tato práce může sloužit jako návod začínajícím mzdovým účetním nebo nezasvěceným osobám, které by chtěly pochopit správně tuto problematiku. Z tohoto důvodu bylo použito, a pro větší přehlednost, rozúčtování na účty „T“. V současné době je však víceméně používán speciální software, který umožňuje mzdovým účetním výrazně zjednodušit práci.

Seznam použité literatury

- [1] BŘESKÁ, N. *Státní sociální podpora: s komentářem a příklady: k 1. 6. 2010*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 239 s. ISBN 978-80-7263-609-9.
- [2] ČERVINKA, T. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ s komentářem a příklady 2011*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 167 s. ISBN 978-80-7263-644-0.
- [3] ČOPÍKOVÁ, A.; HORVÁTHOVÁ, P. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.
- [4] D'AMBROSOVÁ, H. a kol. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2.
- [5] KNAPOVÁ, B.; STROUHAL, J.; ŽIDLICKÁ, R. *Účetnictví 2009: Velká kniha příkladů*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. 656 s. ISBN 978-80-251-2425-3.
- [6] KOHOUTEK, Z.; NOVOTNÝ, R. *Odměňování a vedení osobní agenty zaměstnanců*. 6. vyd. Ostrava: Mirago, 2001. 165 s. ISBN 80-85922-86-X.
- [7] KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2009. 205 s. ISBN 978-80-248-2149-8.
- [8] ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- [9] TIETJENOVÁ, K. *Meritum MZDY 2010*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.
- [10] TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

- [11] VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2009: Praktický průvodce*. 12. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 443 s. ISBN 978-80-247-2918-3.

Prameny práva

- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
[13] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.
[14] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Internetové zdroje

- [15] FINANCE MEDIA, a. s. Nejnižší úrovně zaručené mzdy. [online]. Praha: *Finance.cz*, 1997 [cit. 2011-04-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/zarucena-mzda/>>.
- [16] KUČEROVÁ, D. Dohoda o provedení práce se v roce 2011 mění [online], Praha: *Podnikatel*, 1998 [cit. 2011-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2011/>>. ISSN 1802-8012.
- [17] MÁLEK, M. Minimální mzda + vývoj [online], Praha: *Dům financí*, 2007 [cit. 2011-04-06]. Dostupné z WWW: <<http://dumfinanci.cz/dane/minimalni-mzda-vyvoj>>. ISSN 1802-5153.
- [18] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCI. Nemocenské pojištění [online], Praha: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2011 [cit. 2011-04-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/7>>.

Seznam zkratk

ČM	Čistá mzda
D	Strana pro účtování “DAL“
EU	Evropská unie
HM	Hrubá mzda
Kč	Koruny české
KPa	Kilopascal
Ks	Kus
MD	Strana pro účtování „MÁ DÁTI“
SHM	Superhrubá mzda
SP	Sociální pojištění
ZD	Základ daně
ZP	Zdravotní pojištění
ZZD	Zaokrouhlený základ daně

Seznam tabulek, schémat a výpočtů

Tabulka č. 1 – Vývoj minimální mzdy v letech 2000 - 2010

Tabulka č. 2 – Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Tabulka č. 3 – Obecný výpočet čisté mzdy u zaměstnance za období jeden měsíc

Tabulka č. 4 – Výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků

Výpočet č. 1 – Výpočet čisté mzdy

Výpočet č. 2 – Výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti

Schéma č. 1 – Obecné účtování mezd u zaměstnanců

Schéma č. 2 – Organizační struktura společnosti ABeCe, s. r. o.

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu
- s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2011

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Bohuslavice nad Vlárí 141
763 21 Slavičín

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Vzor pracovní smlouvy

Příloha č. 2 – Vzor dohody o provedení práce

Příloha č. 3 – Vzor dohody o pracovní činnosti

Příloha č. 4 - Účtový rozvrh pro podnikatele 2011